



FAQ: PERMISO FAMILIAR Y MÉDICO

¿Qué es la Ley de Permiso Familiar y Médico (FMLA)?

La FMLA trata la enfermedad, lesión o discapacidad permanente y temporal sufrida no sólo por usted, sino también por los miembros de su familia.

Como empleado elegible, usted tiene derecho bajo la ley federal a tomar hasta 12 semanas de permiso sin pago en cualquier periodo de 12 meses por una o varias de las siguientes razones, sin perder su empleo:

- Nacimiento y cuidado de su hijo recién nacido
- Ubicación de un niño con usted por adopción o cuidado temporal
- Cuidado de un miembro de su familia inmediata (cónyuge, hijo o padre) con una condición grave de salud
Vea la pág. 3, ¿Quién es considerado miembro de su familia inmediata?
- Su propia condición grave de salud que lo incapacite para trabajar

En 2008, la FMLA fue enmendada para incluir dos nuevas categorías de permiso para empleados con miembros de la familia que prestan servicio en el ejército. Oregon aprobó una ley similar en 2009. ***Vea los detalles en las páginas 7 a 9.***

¿Qué es una condición grave de salud, de acuerdo con la FMLA?

Bajo la ley federal, una condición grave de salud es una enfermedad, lesión, deterioro o condición física o mental que implica atención como paciente interno en un hospital, hospicio o institución de atención médica residencial o tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica.

¿Qué es tratamiento continuo?

Tratamiento continuo es el tratamiento para una condición que puede durar más de tres días. El tratamiento para su condición debe también requerir dos visitas al médico (la primera en el curso de siete días luego del inicio de su incapacidad, la segunda en el curso de 30 días), o una visita que tenga como resultado un curso de tratamiento, tal como terapia con equipo especial.

El tratamiento continuo también incluye:

- Cualquier incapacidad debida a embarazo
- La incapacidad debida a una condición permanente o de larga duración para la que el tratamiento puede no ser eficaz - por ejemplo, Enfermedad de Alzheimer, derrame cerebral o las etapas terminales de una enfermedad
- Cualquier ausencia necesaria para tratamientos múltiples - por ejemplo, diálisis, quimioterapia o terapia física

Si el permiso de FMLA es para una condición de salud crónica, usted debe visitar a un proveedor de atención médica al menos dos veces al año.

¿Quién es elegible para tomar un permiso de FMLA?

Bajo la ley federal, usted debe haber estado empleado por una compañía de al menos 50 empleados (dentro de un radio de 75 millas) por los últimos 12 meses y haber trabajado al menos 1,250 horas durante ese tiempo.

Los 12 meses no tienen que ser continuos o consecutivos - todo el tiempo trabajado para su empleador es contado, con la condición de que ninguna interrupción en su empleo exceda siete años. Las 1,250 horas incluyen sólo aquellas horas realmente trabajadas. Los permisos pagados, no pagados y de FMLA no están incluidos.

Esto significa que usted debe haber trabajado una de las opciones siguientes en el curso de los últimos 12 meses con el fin de ser elegible para permiso de FMLA:

- 24 horas por semana
- Más de 104 horas por mes
- 40 horas por semana durante más de 31 semanas

¿Qué es la Ley de Permiso Familiar de Oregon (OFLA)?

La OFLA es una ley estatal que exige que su empleador le proporcione permiso con protección del empleo para cuidar de usted mismo o de miembros de su familia en caso de enfermedad, lesión, nacimiento de un hijo y adopción.

Y, una mujer que use permiso de discapacidad por embarazo tiene derecho a 12 semanas adicionales de permiso en el mismo año del permiso para cualquier propósito de OFLA que cumpla los requisitos.

Sus derechos bajo OFLA son esencialmente los mismos que bajo FMLA.

¿Qué es una condición grave de salud de acuerdo con OFLA?

OFLA tiene una definición más restringida de una condición grave de salud que FMLA. Para tomar el permiso, la enfermedad debe implicar atención como paciente interno en un hospital, hospicio o institución de atención médica residencial o ser una condición que represente un peligro inminente de muerte, que sea terminal en el futuro cercano o que requiera atención constante.

Sin embargo, ese lenguaje ha sido interpretado por las cortes de Oregon y la Oficina de Trabajo e Industrias (Bureau of Labor & Industries - BOLI) como consistente con la ley federal más amplia. Esto significa que si usted tiene una condición que requiere tratamiento continuo, está cubierto bajo OFLA.

¿Quién es elegible para tomar permiso de OFLA?

Usted debe haber sido empleado por una compañía con al menos 25 empleados de Oregon por lo menos durante 180 días (y tener un promedio de 25 horas por semana) antes del momento en que tome el permiso.

¿Quién es considerado miembro de su familia inmediata?

Su cónyuge, sus hijos y sus padres son miembros de su familia inmediata bajo FMLA. También están incluidos los hijos de 18 años de edad o mayores que estén incapacitados para cuidar de sí mismos por una discapacidad física o mental que limite una o varias de las actividades principales de la vida.

Esto no incluye a los suegros bajo FMLA.

Bajo OFLA, un padre o hijo adoptivo o temporal, un abuelo o nieto y suegro están también incluidos.

¿Tengo que tomar todo mi permiso de manera continua?

No. Usted puede tomar el permiso según lo necesite. Esto significa que puede tomar el permiso en bloques de tiempo o reduciendo su horario normal de trabajo, hasta por 12 semanas de permiso por año.

Usted puede tomar permiso intermitente de FMLA por nacimiento y cuidado de un hijo o por la adopción o cuidado temporal de un niño.

El permiso de FMLA también puede ser tomado intermitentemente, siempre que sea médicamente necesario para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo o porque usted periódicamente sufre una intensificación de su condición médica o necesita unas horas libres en intervalos de algunas semanas para manejar su condición.

¿Qué clase de aviso debo dar a mi empleador?

Si su necesidad de permiso es previsible (el nacimiento de un hijo o una cirugía programada), debe dar aviso a su empleador con 30 días de anticipación y una explicación de porqué necesita el permiso.

En caso contrario, debe informar tan rápido como pueda a su empleador - si es posible, de acuerdo con las normas de su empleador para informar una ausencia. El aviso puede ser dado por teléfono o por escrito, y puede ser entregado por usted o alguien en nombre suyo.

Se recomienda que todas las comunicaciones con respecto al permiso de FMLA sean confirmadas por escrito.

Su empleador puede exigir verificación o certificación médica que soporte su necesidad del permiso, y que usted obtenga una segunda opinión médica a expensas del empleador. El proveedor de atención médica seleccionado por su empleador no debe trabajar para su empleador o tener contrato con su empleador para prestar servicios médicos (a menos que haya dos o menos proveedores de atención médica en la vecindad para prestar el tipo de servicios médicos para el proveedor de atención médica).

En el curso de cinco días luego de que usted proporcione la información, su empleador debe notificarle si considera que su permiso cumple los requisitos.

Su empleador también puede solicitar informes periódicos durante su permiso de FMLA con respecto a su situación y su intención de regresar al trabajo, y un certificado de capacidad para laborar antes de su regreso al trabajo.

¿Tengo que dar a mi empleador mis registros médicos para un permiso debido a una condición grave de salud?

No. Usted no tiene que entregar sus registros médicos. Su empleador sólo puede exigirle que proporcione certificación médica confirmando que cualquier permiso que tome es debido a una condición grave de salud.

Es buena idea cerciorarse personalmente de que toda la documentación requerida de su médico sea entregada a la persona apropiada donde usted trabaja, generalmente a alguien en Recursos Humanos.

¿Cómo puedo estar seguro de que mi información médica permanece confidencial?

Su empleador debe mantener toda la información médica en un archivo médico individual confidencial, separado del expediente usual de personal.

El expediente puede contener la información médica tanto de FMLA como de la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) si su empleador se atiene a las normas de confidencialidad de ADA.

Los empleadores no pueden dar a los supervisores y gerentes acceso ilimitado a los expedientes médicos de los empleados, pero pueden dar a los supervisores y gerentes información sobre las restricciones y adaptaciones necesarias.

¿Qué sucede a mi empleo?

Cuando regrese de un permiso de FMLA u OFLA en o antes del momento en que su permiso termine, usted debe ser reintegrado a su empleo original o a un empleo equivalente con pago, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

En circunstancias limitadas, si su regreso al empleo cuando alguien más ha estado haciendo el trabajo puede causar un perjuicio sustancial y económico a las operaciones, un empleador puede negarse a reintegrar empleados "clave" con salario alto después de usar un permiso de FMLA durante el cuál se mantuvo cobertura de salud.

Un empleado clave es un empleado asalariado elegible que está entre el 10% de los empleados con salarios más altos en un radio de 75 millas.

¿Puede mi empleador ofrecer una adaptación que me permita continuar trabajando como alternativa a tomar el permiso?

Si. Su empleador puede ofrecerle una adaptación razonable bajo ADA en lugar del permiso que usted solicitó bajo FMLA, **siempre y cuando la adaptación sea eficaz.** Los ejemplos de adaptaciones razonables incluyen:

- Un dispositivo/aparato de ayuda
- Una oportunidad de trabajar horario reducido en su actual empleo
- Una asignación temporal en otro empleo

Usted tiene derecho a tomar permiso hasta por 12 semanas en 12 meses si es elegible para permiso de FMLA y tiene una condición grave de salud que le impide realizar una función esencial del trabajo, aunque pudiera seguir trabajando con una adaptación razonable eficaz. **FMLA no le impide aceptar una alternativa al permiso, pero su aceptación debe ser voluntaria y sin uso de fuerza.**

¿Qué sucede a mis beneficios mientras estoy en permiso?

Bajo la ley federal, a su empleador se le exige continuar proporcionándole los mismos beneficios de grupo que le eran proporcionados en el momento en que usted tomó el permiso de FMLA. Si usted sólo está cubierto bajo OFLA, su empleador no está obligado a proporcionar cobertura continua.

¿Que sucede si mi compañía ya me proporciona permiso de enfermedad pagado?

El permiso familiar y médico es un permiso sin pago. Si su empleador ofrece permiso de enfermedad, permiso personal o vacaciones, puede exigir que tome uno de estos primero, y usted recibiría pago por ese tiempo libre bajo las normas de la compañía. Sin embargo, el permiso total que usted tome no puede exceder de 12 semanas en un año dado, a menos que su empleador decida concederle más tiempo libre, lo que no es exigido por la ley.

¿Cuáles son mis derechos bajo la ley federal con respecto al permiso militar?

En 2008, la FMLA fue modificada para incluir dos categorías de permiso para empleados con miembros de su familia que prestan servicio en el ejército: permiso para proveedor de cuidados a militar y permiso por exigencia que califica.

¿Qué es permiso para proveedor de cuidados a militar?

El permiso para proveedor de cuidados a militar proporciona a un empleado elegible hasta 26 semanas de permiso en un periodo de 12 meses para cuidar a un miembro cubierto del servicio con una lesión o enfermedad grave.

Los empleados elegibles deben ser el cónyuge, un hijo, padre o pariente del miembro del servicio.

Si no se usan todas las 26 semanas, el permiso restante se puede usar para otros propósitos de FMLA.

¿Qué es un miembro cubierto del servicio?

Un miembro cubierto del servicio es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas que está recibiendo tratamientos médicos para una lesión o enfermedad grave sufrida en cumplimiento del deber.

¿Qué es permiso por emergencia que califica?

El permiso por emergencia que califica proporciona a un empleado elegible hasta 12 semanas de permiso sin pago para exigencias/emergencias que califican y que son causadas cuando un miembro cubierto del ejército es llamado a estado de servicio activo en la Guardia Nacional o las Reservas en apoyo a una operación de contingencia. **Vea p. 8, ¿Qué son exigencias calificadas?**

¿Qué es un miembro cubierto del ejército?

Sólo un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas es considerado un miembro cubierto del ejército.

Los empleados elegibles deben ser el cónyuge, hijo o padre de un miembro cubierto del ejército.

Los miembros de la familia de miembros del servicio en las Fuerzas Armadas regulares no son elegibles para permiso por emergencia que califica.

¿Qué son las exigencias calificadas?

Hay ocho emergencias calificadas:

1. Despliegue con aviso a corto plazo (siete días de anticipación o menos) para hasta siete días de permiso
2. Eventos militares y actividades relacionadas
3. Permiso para organizar guardería alternativa, proporcionar guardería urgente o para matricular o transferir un niño a una nueva escuela o guardería cuando sea necesario
4. Permiso para hacer arreglos financieros y legales con el fin de afrontar la ausencia de un miembro cubierto del ejército
5. Consejería como resultado de servicio activo o llamado a servicio activo diferente a la proporcionada por un proveedor de atención médica
6. Hasta cinco días para pasar tiempo con un miembro cubierto del ejército que está en descanso y recuperación de corta duración durante un despliegue
7. Actividades posteriores al despliegue efectuadas durante el periodo de 90 días posterior al final del servicio activo, incluyendo el permiso para tratar problemas que surjan del fallecimiento de un miembro cubierto del ejército
8. Actividades adicionales que el empleador y el empleado acuerden

¿Qué es la Ley de Familia de Militares de Oregon (OMFA)?

La OMFA exige a los empleadores proporcionar hasta 14 días de permiso sin pago por despliegue antes del despliegue y/o durante permiso de despliegue a los empleados que son cónyuges de miembros de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas que están en servicio activo.

El permiso familiar militar se descuenta del permiso de OFLA general del empleado. **Vea p. 3, ¿Qué es la Ley de Permiso Familiar de Oregon (OFLA)?**

¿Cómo hago respetar mis derechos y presento una queja bajo FMLA?

Una queja administrativa puede ser presentada por usted o cualquier otra persona en nombre suyo, ya sea personalmente, por carta o por teléfono. Sin embargo, la queja debe ser formalizada por escrito.

En general, una queja debe ser presentada en el curso de dos años luego de la fecha de la última acción que usted afirmó estaba violando sus derechos bajo FMLA. El sitio Web de FMLA es: www.dol.gov

Las quejas se pueden presentar ante la Oficina de la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Llame al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) para localizar su oficina local de Salarios y Horarios. Un representante de servicio al cliente le dará información de 8 am a 5 pm en su zona horaria. O, visite: www.dol.gov/whd

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos revisará los méritos de su queja y, cuando sea apropiado, tratará de resolver administrativamente su queja, mediante negociaciones con su empleador. Cuando su queja sea resuelta administrativamente, las acciones están limitadas a un periodo de dos años, y el interés y la indemnización por daños y perjuicios no están cubiertos. En algunos casos, la Secretaría del Trabajo puede establecer una demanda en su nombre en caso de que las negociaciones con su empleador no tengan éxito y la Secretaría esté convencida de que sus derechos bajo FMLA fueron violados.

¿Cómo hago respetar mis derechos y presento una queja bajo OFLA?

Usted puede presentar una queja administrativa ante la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregon (BOLI). El proceso es similar al de la queja bajo FMLA. El sitio Web de BOLI es: www.boli.state.or.us

Sin embargo, la queja debe ser presentada ante BOLI en el curso de un año después de la fecha de la última acción que usted afirmó estaba violando sus derechos bajo OFLA.

¿Cómo establezco una demanda bajo FMLA u OFLA?

Usted puede establecer una demanda en una corte federal o estatal sin pasar por el proceso de la queja administrativa.

Una demanda en una corte federal para hacer respetar sus derechos bajo FMLA debe ser presentada usualmente en el curso de dos años después de la fecha de la última acción que usted afirmó estaba violando sus derechos bajo FMLA. Una demanda para hacer respetar OFLA debe ser presentada en la corte estatal en el curso de un año después de la fecha de la última acción que usted afirmó estaba violando sus derechos bajo OFLA.

¿Qué clase de soluciones puedo obtener si se demuestra que mi empleador ha violado la FMLA?

Las soluciones disponibles para usted en caso de que se demuestre que su empleador ha violado la FMLA, pueden incluir:

- Salarios
- Empleo
- Ascenso
- Compensación por daños (un monto/cantidad igual a sus salarios perdidos)
- Otra compensación que haya perdido o le haya sido negada
- Honorarios razonables de testigo experto
- Beneficios
- Reintegro al trabajo
- Intereses
- Costo de proporcionar el cuidado (limitado a 12 semanas de sus salarios)
- Honorarios razonables de abogado
- Otros costos de la acción

El periodo usual de recuperación es de dos años. Si se demuestra que la conducta discriminatoria es deliberada, entonces la corte regresará tres años desde la fecha de la presentación de la demanda.

¿Qué clase de soluciones puedo obtener si se demuestra que mi empleador ha violado la OFLA?

Una corte puede ordenar desagravio/reparo por mandato judicial y desagravio/reparo equitativo apropiado, incluyendo reintegro con o sin pago retroactivo. El pago retroactivo sólo puede ser otorgado por el periodo de dos años previo a la presentación de la acción. La corte puede también otorgar los costos y los honorarios razonables de abogado a la parte que gane la demanda. Adicionalmente, la corte puede ordenar indemnización por daños y perjuicios o \$200, lo que sea mayor, y compensación punitiva.

Sin embargo, algunas soluciones no están disponibles bajo OFLA. No es obligatorio que los beneficios, tales como seguro de salud, continúen acumulándose durante su permiso, así que usted no es elegible para recibirlos como parte de la indemnización por daños. Tampoco hay disponible una concesión de indemnización por daños y perjuicios.

La principal fuente de financiación para el Programa PABSS en Disability Rights Oregon (DRO) es proporcionada por la Administración del Seguro Social (SSA). SSA ha revisado esta publicación de la precisión técnica solamente, esto no debe ser considerado como un documento oficial de la SSA.

Hay formatos alternativos disponibles por solicitud.

Disability Rights Oregon es el Sistema de Protección y Defensa para Oregon.

DISABILITY RIGHTS OREGON

Voz: 503.243.2081 o 800.452.1694

Fax: 503.243.1738

E-mail: welcome@disabilityrightsoregon.org

Sitio Web: www.disabilityrightsoregon.org